

企業別労働組合における系列と非系列（下）

——企業組織再編との関連で——

坂 幸 夫

はじめに

- I 労働組合「系列」研究の系譜
- II 企業「系列」と労働組合「系列」の概念と動向
- III 企業「系列」と労働組合「系列」の重なり
- IV 労働組合「系列」化のパターン（以上前号）
- V 産業別労働組合における「非系列」労働組合の動向（以下本号）
 - 1. 企業組織再編と労働組合の「系列」化と「非系列」化
 - 2. 産別組合における「非系列」労働組合
 - 3. J産別組合の場合
 - 4. Z産別組合の場合
- VI 「非系列」労働組合の事例研究
 - 1. L工業労働組合の場合
 - 2. I S K電機M工場労働組合の場合
 - 3. D食品工業労組の場合
 - 4. 3つの事例の小括
- VI 労働組合「系列」を取りあげる今日の意味
 - 1. 労働組合「系列」化の今日の意味
 - 2. 「非系列」労働組合を取りあげる今日の意味
 - 3. 「非系列」労働組合を支えるものと企業系列のゆらぎ

キーワード：企業「系列」, 労働組合「系列」, 企業組織再編, グループ労連

V 産業別労働組合における「非系列」労働組合の動向

こうして労働組合「系列」化の動きは、他方で「非系列」の動きを内包するものであり、事実きわめて明瞭に「系列」に加わろうとしない労働組合があることにも着目すべきである。それが本稿において「非系列」労働組合と名付けた一群の労働組合である。次にこの「非系列」労働組合について検討する。

1. 企業組織再編と労働組合の「系列」化と「非系列」化

では労働組合の「非系列化」は、どのような契機で生じるのであろうか。それを知るには、まず労働組合系列化が企業組織再編のもとでどのように生じるのかをみていく必要がある。ここではごく典型的に、企業組織が合体する場合（合併）と分かれる場合（分社）とに区分してみていく⁽²⁸⁾。

（1）企業合併による労働組合の「系列」化と「非系列」化

まず第一に考えられる労働組合の「系列」化は、企業組織合併による「系列」化である。この場合における労働組合の「系列」化は、次にみる分社化による「系列」化に比べ、事態はかなり複雑化する可能性が高い。なぜなら分社化は多くの場合は、元来1社ないしは1組織である企業組織が複数の企業組織になるために、他企業との統合を伴わない単なる分社であれば、分社化後の企業間の関係は比較明瞭であると思われるが、合併は通常複数の企業組織が当事者となる故に、各社間の関係のあり方によって、労働組合の有り様も多様化せざるを得ないからである。

当然のことながら合併する企業組織同士が同一産業ないしは業種に属し、合併する企業に存する労働組合が同じ産別組合に加盟している場合、労働組合間の関係は既述したような労働組合組織の内部化（合併吸収）であれ、外部化（対等合併）であれ、組織の統合は比較的スムーズに進むであろう。しかしもし合併する企業組織の産業分野が異なり、それぞれの企業組織に存する労働組

合が、それぞれ異なる産別組合に加盟している場合は、組合組織の統合は様々な曲折を経る可能性があり、本章で取り上げる「非系列」労働組合が生じる可能性もあろう。本稿で後に事例として取り上げる労働組合は、合併する企業組織の産業・業種は同一ではあるものの、所属する産業別組合が異なるというケースであった。

しかし電機連合の調査が示すように今日の企業再編はきわめて多様であり⁽²⁹⁾、異業種分野での合併も少なくない。その場合各企業組織に存する労働組合が所属する産業別組合は異なる場合がむしろ一般的であろうし、そうであれば産別組合の違いは、「非系列」労働組合を生み出す契機となりやすいであろう。加えて吸収合併か対等合併のかの違いも労働組合「系列」のあり方に様々なバリエーションをもたらす要因となろう。

いずれにせよ、合併が「系列」化を伴う場合、合併の結果吸収される側の企業に属する労働組合は、吸収する側の企業労組と産別組合が異なっていれば、吸収する側の企業組合が属する産別組合に移動することによって、労働組合もまた「系列」化されることが一般的であろう。

（２）企業分社化による労働組合の「系列」化と「非系列」化

いうまでもなく分社化は、労働組合組織が「系列」的に形成される大きな要因である。その場合分社化による労働組合組織の「系列」化は、当然のことながら親企業の労働組合の手によって分社化された企業内に労働組合が作られることが前提である。しかし現実にはこうした形での労働組合組織化の進展ははかばかしくない。だからこそ、それが労働組合組織率低下の一因とされる訳である。このように「系列」化という形での組織化の未完遂は、当該組合にとっては企業グループ内に労働組合のコントロール（の強さに相応の議論はあるにしても）の及ばない部分が生じるという意味で、労働組合にとって痛手である。と同時に企業にとって労働組合がある意味において企業経営の上のパートナーである場合、企業にとってもまた必ずしも好ましい事態ではない。

しかし以上述べたことは、分社化によって労働組合の「系列」化が生じる可能性は示唆するものの、「非系列」化に着目すると、その要因はあまり多くは含んでいないということを意味している。分社化は、あくまでも企業の論理によってなされるのであり、通常は元の企業に労働組合は1つである。そうであれば分社化それ自体には、労働組合の「非系列」化をもたらす要素は希薄であるというべきである。

ただ分社化が、「非系列」化を全く伴わない訳ではない。すなわち分社化が他企業との統合を含む場合、同一資本系列内の企業なのか、系列外の企業なのか、他企業における労働組合の有無、及びその労働組合の産別組合所属の状況などによっては事態は複雑化する。そうした点を考える上で、連合（日本労働組合総連合会）組織局長（当時）の徳田（2001年）の指摘は興味深い。すなわち徳田は主要な分社化（分割化）のパターンとして5つを上げ⁽³⁰⁾、それぞれにおける労働組合組織化がどのように関わってくるか、述べている。その中で徳田が「やっかいなケース」であり、かつ「連合に相談が多い」（同書、3頁）としているのが、元の親企業の1部門を別の企業が買収し、買収した企業は元の親企業の小会社になる場合であるとする。この場合、（両方の企業に労働組合があると）「資本系列化か、組織の大きさで主導権争いになったり、闘争資金の扱いをどうするかも問題にな」り、「相談事例では、加盟している産業別組合が異なっていたこともあり、一中略一主張が対立したこともある」（同書、4頁）と述べ、いわば「非系列化」の火種になりうることを指摘している。そしてそうした事態に対し、「大きな企業であってもすべての部門を子会社化する場合には、従前の大手単位組合が分散・消滅してしまうことも考えられる。労働組合組織をどうするかは労働者の自治に関わる事項であり、労働組合の立場からは、単位組織の中に複数企業が存在することになっても一向にかまわない。一中略一強い親子関係にもあることから経営側も了解しやすく、最近、別会社でも支部組織としている労働組合も増えつつある」（同書、5頁）としている。

要するに徳田の主張は、企業分割が企業合併を伴う場合、組合－組合関係は複雑になり、利害が対立する場合がある。そして企業の再編にあたって、労働

組合間の利害が一致しない場合、労働組合組織は企業の「系列」関係に沿って「系列」化されるのが望ましいということのように思われる。その場合「別会社であっても支部組織としている労働組合」というのは、いうまでもなく本稿第Ⅱ章で指摘した労働組合組織の内部化による「系列」化を意味している。

このような形で「系列」化された労働組合－労働組合関係は、たとえ形式的には個別の企業別組合と企業別組合の関係とはいえ、「系列」化の中身は限りなく上下関係に近いものとなろう。そうした上下関係において“下”に位置する労働組合が何らかの理由で「系列」化を嫌った場合、「非系列」化が生じることになろう。

ところでここでも電機連合の調査結果をみると、分社化であるか合併であるかは明示されていないものの、企業組織の再編に伴う労働組合分離によって、新たに36の独立した労働組合が結成されたことが述べられている。この36組合の上部団体等への所属状況をみると、「自社のグループ関連労働組合団体への加盟を継続」が23組合（63.9%）で最も多く、次いで「自社のグループ関連労働団体を脱退し、他社グループの関連労働組合連合団体へ加盟」が5組合（13.9%）、「自社のグループ関連労働団体を脱退し、直接産別組合に加盟」と「自社のグループ関連労働団体を脱退し、上部団体は加盟せず」が各2組合（5.6%づつ）とし、特に関連労働団体を脱退し、上部団体にも加盟していない2組合については、「『脱組織化』といえる」（同書、11頁）としている。

本稿の視点からいえば、「自社のグループ関連労働団体を脱退し、直接産別組合に加盟」と「自社のグループ関連労働団体を脱退し、上部団体は加盟せず」はいずれにせよ、本稿後半で扱う「非系列」労働組合ということなる。今日の激しい企業組織再編のもとにおいて、「非系列」労働組合が生まれる素地があることを、この調査結果は示している点でもまた興味深いというべきであろう。

2. 産別組合における「非系列」労働組合

実際のところ「非系列」労働組合とはどのようなものであり、どの程度存在するのであろうか。既にみてきたように「系列」化は企業の資本系列や企業グ

グループ、企業組織を前提として存在し、ほぼそれにそう形で組合－組合関係が「系列」化し、所属する産別組合も同一であるか（例えば電機連合）、ないしは親組合名で一括加入する（例えば自動車総連）のが通常である。それに対応して労働組合が「非系列」化する場合、同一企業内、同一資本内、同一企業グループの労働組合が属する産別組合とは別の産別組合に属するか、ないしは全くの独立系労働組合となる。従って「非系列」労働組合がどの程度存在するかは、産別組合の中に上記の様な形で「非系列」化した労働組合がどの位あるのか調べれば、ある程度はわかる、ということになる。

とはいっても現存するすべての産別組合を調べるのは現実には困難である。そこで本稿では2つの産別組合に焦点をあてて、検討する。1つはもっぱら中小規模の金属産業の労働組合から構成されているJ産別であり、いま1つは特定の産業に限定せず、やはり中小労働組合によって構成されているZ産別である。ただ詳細にみるなら構成組合の規模は、Z産別の方がさらに小さい。

いずれにせよこの2つの産別組合は、ともに比較的規模の小さい組合を構成組織としているが、「非系列」化した組合は、どちらかといえば中小の組合である可能性が高く、よって先の2つの産別組合はこうした組合を含む可能性が高いと考えた訳である。そしてさらに言えば、筆者自身この2つの産別組合には、多少とも「非系列」化した労働組合が存在することを承知していたからである。しかし逆にいえば、他の産別組合はこの2つの産別組合と比べれば、「非系列」化した労働組合を含む可能性は少ないということになり、その意味ではJ産別、Z産別の事例をもって産別組合における「非系列」労働組合の典型例であるとか、代表例であるとする訳にはいかない。

3. J産別組合の場合

まずJ産別組合であるが、ここでは同組合の2003年度版の加盟組織一覧を用いた。ちなみに同一覧では、加盟する組合が特定の企業グループないし企業に属していて、その企業グループないし企業の下に組織されている他の組合が他の産別に属している場合、すなわち本稿でいう「非系列」労働組合をカウント

し、資料として添付している⁽³¹⁾。

それによれば、Ｊ産別組合における「非系列」労働組合は、単組としてカウントして100弱である。他方Ｊ産別の構成組織は2000を超えている。ただその場合の構成組織とは単組の場合もあれば、労働組合支部の場合もある。既述のようにカウントされた「非系列」労働組合は単組であるので、比較の対象を揃える必要がある。そこで構成組織を単組を単位としてカウントし直すと約1800となる。ただしここでのカウントは、同一労働組合名の複数の支部を加盟組織として表示している場合に、合わせて単組とみなしているが、単組が必ずしも支部の寄せ集めだけではない要素を持つものであることを考えれば、必ずしも正確なものではない。というよりも名簿から判断できるのは、この程度と考えるしかないと思われる。要するにここでの数字はあくまでも目安というべきである。そのことを前提としつつ計算すると、Ｊ産別組合の構成組織の中には５％程度の「非系列」労働組合が含まれる、ということがわかる。５％が多いか少ないかは判断が難しいが、おおよそ20組合に１組合の割合で「非系列」労働組合が存在するというのは、少なくともＪ産別組合では「非系列」労働組合が例外的な存在ではない、と考えるべきではないだろうか。

なおこの「非系列」労働組合の組合員数は、単組で加入の場合は単組の、支部で加入の場合は支部の規模で算出すると平均で314人である。これに対しＪ産別組合の加盟組織（単組と組合支部）の平均値は177人であり、「非系列」組合の規模は、Ｊ産別組合全体のほぼ２倍ということになる。

４．Ｚ産別組合の場合

ではＺ産別組合の場合はどうであろうか。まず所属する単組であるが、約1400組合である。労働組合の規模は、先のＪ産別よりも総じて小さめである。労働組合の規模の小ささは労働組合が設置されている企業の規模を反映しており、実際労働組合名から、「系列」、「非系列」を判断することは筆者には困難であった。そこでＺ産別の場合も労働組合の協力を得て、担当者に判断してもらった。その結果明らかに「非系列」労働組合としてカウントできたのは15組

合であった。これは所属単組総数に占める割合としては1%強ということになり、J産別と比べるとかなり少なめである。J産別と異なり、Z産別にあっては「非系列」労働組合は例外的存在というべきかもしれない。この点について、担当役員の話では（「非系列」労働組合は）「70年代、80年代はもう少し多かったが、この20年の間に「系列」の労働組合からの呼びかけによって、Z産別を離脱していったところが多い」ということであった。

なおZ産別の構成組合の平均組合員数は31名であるが、「非系列」労働組合では78名と2倍以上の規模となっている。J産別においても観察されたように「非系列」化労働組合の規模は、所属する産別組合の中では、かなり大きい。「非系列」であることを維持しようとすれば、ある程度の規模はそれに有利に働くということのように思える。

小 括

こうしてみると「非系列」労働組合は、企業組織の再編がなされる中にあって、その誕生の場は決して豊富ではないということがわかる。実際単組を対象としたあるアンケート調査によれば「非系列」労働組合は1.9%に過ぎず⁽³²⁾、また電機連合の調査でも実数はわずか4件であった。産別労働組合の構成単組を調べた本章の検討結果でも、多い産別組合で5%、少ないと1%強であった。そうであれば「非系列」労働組合で問題とされるべきは、そうした厳しい状況に置かれた中にあって、何故労働組合は「非系列」の選択をし、現在に至るまで「非系列」でいるのか、ということである。

注

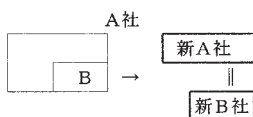
(28) 企業組織再編のパターンについては、才川智広（2005）を参照。

(29) 電機連合の調査結果をとりまとめた林祐司は、事業再編のデータを概観した後、「企業グループの壁を越えた事業再編が従来の電機業界でほとんどみられなかったことを思いおこせば、この数値はここ数年の事業再編がいかにドラスティックなものであったかを我々に教えてくれている」（久本憲夫・電機総研編、2005、46頁）と結んでいる。

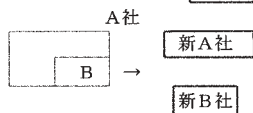
(30) 徳田（2001）によれば、会社組織の分社化は、次の5つの場合が想定されるとしている。本文において取りあげたのは、④の型である。

①持ち株会社と小会社

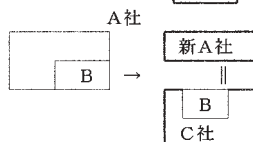
②分社型新設分割



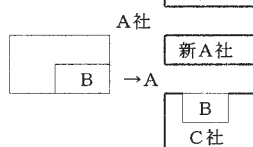
③分割型新設分割



④分社型吸収分割型



⑤分割型吸収分割



徳田（2001年） 5－6 頁より。

(31) この資料では、系列の判断を東洋経済新報社の「日本の企業系列総覧2000年版」によって行っている。

(32) 注(4)を参照。

VI 「非系列」労働組合の事例研究

企業の「系列」化が進行し、それに伴って労働組合の「系列」化が進む中にも、**「非系列」労働組合は数多いという訳ではないにしても、決して希少な存在ともいえないことがわかった。**ではそうした「非系列」労働組合は、一体どのような労働組合なのであろうか。

ここでは3つの「非系列」労働組合を取りあげ、(1)「非系列」に到った経緯、(2)現在「非系列」労働組合であることの当該労働組合にとっての意味、そして(3)今後の展望、の3点に焦点をあて検討する。なお調査は、いずれの事例も2004年4月から5月にかけて行った。

1. L工業労働組合の場合

(1) 「非系列」に到った経緯

L工業労働組合は、1950年に旧社名であるZ工業株式会社が設立されたのと同時にZ工業労働組合として結成されている。現在の組合員数は570名で、従業員総数の8割を組織化している。先にみた様にL工業労組が加盟するJ産別労組1組合あたりの組合員数は200人弱であるから、J産別労組の中ではL工業労組はかなり規模の大きい組合ということになる。

L工業は北陸に立地しており、その前身は同地方に多かった繊維産業資本によって作られた金属加工を生業とする企業であった。戦中に軍から自動車のボディ製造を受注したことから、戦後もほぼそと自動車ボディーの製造とその関連事業を続けていたが、50年にボディー製造専門の企業として出発した。

ただ設立後数年間は生産は安定せず、「毎年シーズンには人員募集し、生産をあげた後必ずといっていいほど人員整理が繰り返され、賃金は常に遅配気味」(L工業労組50年史記念誌、以下本節「」内は同書よりの引用)という状態が続いた。こうした不安定な生産を安定させ、「設備の拡張と近代化を可能に」した「画期的な出来事」が、1956年における旧財閥系のメーカーであるL社からの生産受注及び100%の資本参加であり、これをきっかけに「完全なL社の系列会社として、L社北陸工場の性格をより濃くしています」と50年史では述べている。

既述のようにZ工業労組は、会社設立と同時に結成されているが、問題の1つは、何故L社の子会社になった時にL社労組の傘下にならなかったのか、という点である。後にみるようにZ工業労組がJ産別に加盟したのは1990年と比較的最近であり、この時点までは上部団体を持たない、いわゆる独立系の労働組合であった。つまり他の2つの事例でみるような加盟産別が異なることによる対立関係がなかった訳である。しかしこの独立系であるということが、Z工業労組の「非系列」化の要因を考える際のポイントであるように思われる。

すなわち先の50年史では「闘う組合」と「主体性」という表現が繰り返し登

場するが、前者の労使対抗的志向はL社労組の労使協調的志向とは相容れない部分が少なくないであろう。同時に「当時のL社労組が弱体であり、それゆえにL社労組が、関連・下請け会社の労組にまで組織化を行う余裕がなかった」（役員の回答）という点も系列化されなかった理由の1つではあろう。また後者の「主体性」の主張は、L社労組の系列にならないだけではなく、特定の産別組合の傘下にも入らないというスタンスにも結びついたと思われる。

しかし以上のような選択の結果、L工業労組は今日まで続くL社及びL社労組との難しい関係を維持せねばならないことになる。

まずL社との関係であるが、正確に言えばL社の意向に対するL工業経営側の対応への労働組合としての姿勢というべきである。L工業は、L社の子会社であるという立場を絶えず主張し、具体的には各種労働条件がL社のそれを上回ることはありえず、現状で上回っている部分があればそれを引き下げる方針さえ取るようになる。これに対してL工業労組は「L社の制約はあるにしても、当社経営者として、私たちの要求に誠意を持って応えられる主体性を発揮すること」を今日に至るまでたえず要求している。

こうして企業としての「主体性」を要求していくという労働組合の立場は一貫しているが、L工業がL社100%の出資となり、かつ1973年以降L工業の会長、社長、専務等の経営者がL社から送り込まれ、そして1993年には社名がZ工業からL社の名を冠したL工業へと変わるといったことを考慮すれば、L工業労組のこうした姿勢は、客観的にはかなり厳しい環境のもとに自らを置くことになったといわざるを得ない。それだけにL工業労組の姿勢は、同時に他組合と関係、具体的にはL社労組との関係、上部の産別組合との関係をどうしていくのか、という点に影響を与えているように思える。

すなわちL工業労組は結成以来「闘う組合」を標榜し、70年代から80年代にかけてしばしばストライキを伴う会社側との交渉の結果、時には賃上げ率ではL社のそれを上回る時もあったという成果をあげてきた。こうした労働組合の姿勢はL社にとって勿論好ましいものではなく、それゆえにL社のL工業への

圧力はますます強まっていったと思われる。この点について50年史では1986年の大会運動方針を紹介しているが、それによれば「L社の支配、下請化はますます強まっています。しかし、L社関連各社と同一視できないことを、L社自身が認めざるを得なくなってきた」と述べ、L社による圧力が強まっていることを認めつつも、L工業の「主体性」維持への強い意志を示している。

そしてこうしたL社による圧力は、同時にL社労組によるL工業労組への系列化の圧力となって現れてきたであろうことも容易に想像される。それとも関連していると思われるがL工業労組は、1990年に金属関係の産別組合に加盟している。当時この産別組合は総評傘下にあり、他方L社労組は同一業種の労働組合で作る産別組合に加盟していた。つまりL工業労組は、先の産別組合加盟によって、L社労組の系列には入らないという意思を明確に示したと思われる。L工業労組が加盟した産別組合は、その後当時同盟傘下であった別の金属関係の産別組合と組織統一し、現在は既述のJ産別として連合の構成組織となり、他方L社労組が加盟する産別組合も連合の構成組織となっている。その中にあってL工業労組は依然としてJ産別への加盟を続け、今日に至っている。ちなみに2000年のL工業労組の定期大会議案書では、「L社関連労組とは、互譲の精神を大切にして、相互の歴史や運動を尊重しあえる組織関係を持続していきます」とし、対立的な表現は避けつつもL社労組とは、一定の距離を保つ姿勢を示している。

（２）「非系列」労働組合でいることの意味

こうして今日においてもL工業労組は、企業へ「主体性」確保を求め、労働組合への「系列」化の圧力にも抗している。それは具体的にはどのような効果を労働組合にもたらしているのでしょうか。ここでは2003年に開催された定期大会議案書によりながら、その点を検討する。

興味深いのは、2003年春闘に対する評価である。まず2002年の企業業績では、L社全体としては、一時の経営危機からは脱したとはいえ、未だ再建途上であ

り、かつ必ずしも業績が芳しくない中で、L工業は4期連続の黒字計上が確実視されていた。その要因としては、L工業の主要製品に関して環境対策の法的強化前の駆け込み需要が多くを占めるといった一時的要因、さらに競争他社の事業からの撤退などが重なり、議案書では「私たちにとって、極めて有利、追い風の春闘になりました」と述べている。これに対して会社の対応は、そうした企業業績の好調を認めつつも、「L社による増資や製品請負価格の据え置き」等が無視できず、「外国資本との提携で再建を進めているL社とそのグループの苦労をよそに、当社だけが業績のみで判断・突出すると、その後の事業運営ばかりか、将来展開に大きな影響を与えかねない事を懸念」というものであって、L社の子会社の立場にあることを強く意識した対応であった。このため当初両者の要求と回答の隔たりは大きなものであった。しかし結果的には、2003年の春闘の大勢が「ベアゼロ、定昇のみ」で終わる中で、L工業労組はベア、定昇とも確保し、L社グループの中の「最上位」の水準を獲得した。

この点について労働組合は「当社と親会社の関係や再建途上での様々な政治的支援策、関連会社の協力等への配慮が欠かすことができない環境下にある会社であることは、私共も十分承知しているからこそ、会社主体の・自主的な力量をいかに発揮して頂くことを、強く要請してきました」（同議案書）とし、会社への主体的な判断を求めることで、春闘での比較的高めの賃上げを獲得できたという認識を示している。

こうした主体性の主張が、L工業労組の「非系列」化によって裏打ちされている面は確かに否定できない様に思える。勿論労働組合も認める様に、2003年が「極めて有利、追い風」であったことも影響している。しかし春闘全般の流れが、国際的・国内的な企業間競争の激化の中で、企業業績は一時金に反映させ、賃金は成果によって決定されるといういわゆる成果主義的傾向が強まり、結局は賃金全体が抑制的に推移する中で、L工業における2003年春闘の結果は特異なものである。ちなみにL社を含めたL社グループではこの数年、いわゆる成果主義賃金を積極的に導入されているが、L工業では賃金制度の抜本的な

変更は、未だ会社からは提案されていないことも指摘する必要がある。

（３）今後の展望

まずＬ社労組は、Ｌ工業労組の「非系列」化についてどのようにみているのか、筆者がＬ社労組の地元関連労組役員に対して行ったヒアリングの結果を要約して示しておく。

Ｌ工業労組の「非系列」という事実については、「これまでたびたびＬ社労組グループへの加入を働き掛けてきたにもかかわらず、それが実現していないのはきわめて残念であり、同じグループ企業の労組が勝手な行動を取るのは問題だ」と述べ、強い不満を示している。

また今後Ｌ社労組グループに加入するかどうかという点では、「近い将来Ｌ社労組グループに加入することはなかなか難しいと思う」「ありうるのは現在のＬ工業労組の委員長が辞め、かつＬ工業労組が組織内候補として送り出している市議と町議が高齢で引退することである。とくに後者に関しては、Ｊ産別の地元県本部はこの２人を通じて地域での意見反映の場を確保している側面があり、それがなくなればＬ工業労組が離脱することへのＪ産別の抵抗も薄まると思われる、この２つが多少の時期のズレはあっても重なればＬ工業労組がＬ社労組グループに入ることもあり得ると思う」と述べている。

２．ＩＳＫ電機Ｍ工場労働組合の場合

（１）「非系列」に到った経緯

次に取り上げるのは、ＩＳＫ電機Ｍ工場労働組合の場合である。ＩＳＫ電機も北陸に立地している半導体製造メーカーで、株式の大半は関東地方に本社があるＳＫ電機が所有する、ＳＫ電機の子会社である。もともとＩＳＫ電機Ｍ工場はＭＳＫ電機（株）の名でＳＫ電機の子会社として１９６６年に設立された。それが１９７８年に県内の他のＳＫ電機の小会社４社と統合され、現在のＩＳＫ電機Ｍ工場となったものである。

I S K電機M工場労働組合（正確にはZ産別～地本 I S K電機M工場支部）は、66年の会社設立時にZ産別～地方本部の働きかけによって設立された。従って同労働組合は設立当時からZ産別の支部であった訳である。その後他の4工場にも次々労働組合が設立されたが、これらの労働組合の設立は、親会社組合の「積極的協力によって作られたもの」であり、その後これらの4つの労働組合は、先の会社の統合と同時に I S K労働組合として統合され、さらにS K電機労働組合も加盟するD連合に加盟している。他方M工場労働組合は、組合統合には参加せず、Z産別の支部であることを維持した。この段階で I S K電機M工場労働組合は、 I S K労働組合とはまったく別個の労働組合として、すなわち「非系列」の立場を鮮明にしたといえよう。

この I S K電機M工場労組は、同一企業内に複数の労働組合が存在し、企業内では少数派であるという点では、河西のいう「少数派組合」ということになる。しかしM工場では従業員の大半を組織する多数派である。このため労働協約については、 I S K労組は I S K電機と締結するのに対し、M工場労組はZ産別のM工場支部としてM工場長との間で締結している。従って I S K電機としては、社内に2つの協約を持つことになる。

現在 I S K電機M工場の従業員数は約200人で、うち職制を除いてほぼ100%の組織率である。男女比はほぼ半々である。現在の委員長は女性であるが、労働組合設立時から委員長を続けて今日に至っている。

同労組が現在においてもZ産別の支部であること、すなわち非系列でいることの理由であるが、委員長の説明によれば、「組合は闘うことが基本であり、その点でD連合は企業内組合の集まりにすぎない。Z産別～地本の現委員長からは当組合の設立時から指導・助言を受けており、それは今日においても同様である。そうした経緯、相互の信頼関係を考えれば、Z産別を抜ける理由はない」というものであった。

（２）「非系列」組合でいることの意味

上記の点に関する委員長の回答を要約的に示すと、以下の通りである。

賃金面でみると、親会社の賃金水準をこえることはなく、賃上げ水準も同様である。この点は如何ともしがたい。ただ賃金制度という面では他の４工場ではすでに成果主義が導入されているのに対し、同工場では組合の反対により導入が見送られている。その結果同工場では年功賃金が維持され、40代後半以降の賃金水準は他の４工場を上回っている。こうした点は我々の取り組みの成果であると自負している。

賃金以外では労働時間、具体的には残業時間の36協定厳守がこの工場ではなされている。他の４工場では36協定の枠を上回る残業がしばしばなされており、かなりの長時間残業となっているのが実態である。

なお春闘にせよ、36協定にせよ、要求書には先のＺ産別の地本委員長が同労組支部長と連名で署名し、団交にも出席する。同委員長は組合リーダーとして有能だけでなく、日本全体の経済状況、地域の経済状況にも精通しており、しばしば工場の幹部に経営面のアドバイスを行っている。そういう意味では工場幹部も一目置く存在だと思う。この間組合としても闘うことは当然としても、雇用を守る意味で仕事を取ってくる活動も展開しており、柔軟な対応を心掛けている。こうした活動はＺ産別が地域に密着した活動を地道に行うことで地域の情報を幅広く得ることができることによって、可能になっていると思う。D連合にもこの地域を統括する地協があるが、あくまでも連絡機関にすぎず、とてもこのような地域密着の活動は無理である。

（３）今後の展望

ここでも、委員長の回答を要約的に示すと以下の通りである。

他の４つの工場の組合がD連合に加盟したのは、親工場の組合から、D連合に入れば賃金等労働条件が親工場より下回っている現状について底上げされると言われたからであるが、現実には今日に至るまで賃金面で親会社の水準まで達しておらず、この先も親組合の役員が言ったように底上げされる可能性は低い。労働時間も先に指摘したように長い。他の４工場の組合役員の中には、親

会社の組合に「だまされた」という不満も生じているようである。

Z産別とは今後とも一体となって運動を進めたいと思うし、それは当組合の一致した考えであると思っている。ただ当労組でも若い人は組合への関心は薄れてきているので、いろいろな機会を使って教育活動に力をいれていくつもりである。

3. D食品工業労組の場合

(1)「非系列」に到った経緯

3番目の事例は、D食品工業労組（正確にはZ産別～地本D食品工業支部）の場合である。D食品工業は、第二次大戦直後の食料品不足の中で製パン業を興し、50-60年代に規模を拡大、その間に株式会社になっている。しかし70年代に入り、地元他社及び全国規模の大手食品会社との競争が激化し、結局1989年に大手食品会社S食品によって買収された。現在D食品工業の株のごく一部が創業者の子孫によって保有されているが、実態はほぼ100% S食品の子会社であり、社長以下、役員の大半はS食品より送り込まれている。

D食品工業労組は、S食品による買収以前の1960年に結成され、さらに63年にZ産別の前身であるT産別に加盟し、今日に至っている。この間S食品の下請け関連企業の労組で作られている「S食品関連企業労組協議会」（以下「関連協」）にも加盟している。加盟の主な理由としては、地方ではなかなか得られない情報を得ることができるからである。いずれにせよD食品工業労組は、関連協に加盟しているという点では系列化されている。この点でD食品工業労組は、他の2つの事例とは若干趣を異にしている。しかし関連協の他の加盟組合のすべて、そしてS食品労組も産業別組合であるフード連合に加盟しているのに対し、D食品労組は加盟しておらず、Z産別に加盟している。その意味で厳密にはD食品工業労組は、S食品労組の系列下にあるとはいいがたい。ただ毎年の大会にはS食品労組の役員も来賓として出席しており、その意味でD食品工業労組とS食品労組は仲違いをしている訳ではなく、しかもD食品工業労

組が関連協に参加することによって、S食品労組は「顔をつぶされていない」のである。

（２）「非系列」組合でいることの意味

ではD食品工業労組が「非系列」組合であることの意味は、どこにあるのであろうか。役員はやはり春闘時期の賃上げ効果を指摘している。同社の中心的な製品は従来と異なった製法で作られている食パンであるが、このパンのここ数年の好調な売れ行きによって、S食品の収益は好調であり、そのためにD食品工業の収益も順調である。しかし春闘の実績は、例年親会社の実績を上回ることとはなく、今年も同様である。ただ業績が好調なため、地場の中小企業の平均よりは高めの水準で決着している。春闘時におけるD食品工業の主張は、業績の好調はS食品の製品開発と営業力に負うところが多く、そのS食品の賃上げ実績を超えることはできない、また今後の設備投資の必要性を考えれば賃上げは慎重にならざるを得ない、というものである。このうち前者の主張は毎年会社が繰り返して述べていることであり、これに対しては組合も一定程度認めている。

このようにS食品とD食品工業の上下関係を認め、賃上げ水準が親会社を下回ることを認めている点は、先のISK電機M工場労組と共通するところであり、他方L工業労組とは異なるところである。そうした中で、少なくとも地域の中小の平均賃上げ額は上回っていることを「非系列」組合であることの効果の1つとして挙げている。だがこれはよく考えれば効果とは言い難いように思える。ここ数年の高めの賃上げは、あくまでも業績の好調が寄与していると考えるべきであろう。むしろD食品工業労組は、同じ関連協組合の中で唯一所属産別が異なっているのが特徴なのであるから、効果というのであれば、関連協の他組合と比べて賃上げ水準が相対的にでも高めでなければならない。しかし関連協の中でD食品工業が必ずしも突出している訳ではない

ではD食品工業労組が、関連協組合と異なる産別組合に加入している真の意

味はどこにあるのだろうか。D食品工業労組役員の話によれば、D食品工業労組はZ産別に加入する前は他のいくつかの労組と地域合同労組を形づくっていたのであり、その後Z産別に加入して現在に至っている長い歴史がある。現在D食品労組の元委員長がZ産別県本部の委員長となっており、両者の深い結び付きが感じられる。そしてそうした深い結びつきゆえという訳でもないが、Z産別はさまざまな局面で支援してくれる。もしフード連合に入ったとしても、Z産別ほどの面倒見の良さはとても期待できない。このZ産別による多面的な支援が我々にとって最大のメリットである、と述べている。この多面的支援の中身であるが、春闘における団交において、Z産別地本書記長は会社に要求書を提出する際、支部委員長と連名で署名し、団交の場にも出席している。この点は委員長と書記長の違いはあれ、前述のISK電機M工場の場合と同様である。Z産別が各単組を支部扱いにしている現実的な意味合いがこうした面にあることは明らかである。つまり会社側は単組（支部）を相手にしながら、同時にZ産別の地方本部をも相手にしなければならない。ただ単組役員によれば、地本書記長は知識豊富であり、会社も情報を得ている部分があるという。こうした指摘も先のISK電機M工場労組の場合と同様である。

（３）今後の展望

組合役員の言葉をそのまま記せば、「将来のことはわからない」ということであつた。確かにZ産別とのつながりは長く、深い。よって簡単に関係を解消することはないであろう。しかしZ産別自体が2005年には自治体労働者を組織化している産別との統合を計画しており、そうした時代の動きの中で流動的な側面があることは否定できないからである、ということであつた。

4. 3つの事例の小括

以上、3つの「非系列」組合の事例をみてきた。その結果について簡単に要約しておこう。

① 3つの組合は、いずれも企業内ないしは事業所内においては従業員の大多数を組織する多数派である。

②と同時に、企業グループ内の他企業ないしは親企業と比べれば企業規模ないし事業所規模は劣位にあり、従って組合規模は相対的に劣位である。その場合、不利な立場にもかかわらず「非系列」化を成し遂げ、維持する強い理由、要因が存在する。

③ヒアリング対象の組合が「非系列」組合となった経緯は様々であるが、その要因として「系列」化を潔しとしない、組合としての考え方が明瞭である点で共通している。その考え方で共通しているのは「組合は闘うものである」とする点である。ただL工業労組の場合はそれに加えて「親組合ないしは本体の企業とは、出自が異なる」という独自性・独自性の主張を強く打ち出している点が特徴的である。

④同じ「非系列」といっても、その程度ないしは強さには若干の違いがある。すなわちL工業労組やI S K電機M工場の場合は、親企業労組のもとにある関連労組協議会や部会にも加入せず、単組として所属する産業別組合も親企業組合が属する産業別組合とは異なるというように、「非系列」の程度がかなり高いと思われる事例である。いま一つはD食品工業労組の場合で、所属する産業別組合は、親企業組合のそれとは異なるものの、親企業組合のもとに作られている関連企業労組連絡会には参加しているという事例である。

⑤「非系列」組合でいることの意味（＝メリット）に関しては、賃金面で親企業の組合以上の賃上げ率ないしは賃上げ額を得ているメリットを挙げたのはL工業労組のみであって、他の2組合は賃金水準ないしは賃上げ水準で親企業を上回することはきわめて困難であることを認めている。ただD食品労組は地場の同一規模企業の賃上げ率を上回っている点を強調している。他方I S K電機M工場労組では、労働時間面での独自の取り組みの成果を指摘しており、そうしたところに独自活動のメリットを見いだしている。

⑥今後の展望に関しては、いずれの組合とも当面産別組合を変えることはない

という方向で一致している。ただD食品工業労組はZ産別の他産別との統合、L工業労組は出身議員の動向といった要素によって長期的には流動的側面があることを認めている。

VI 労働組合「系列」を取りあげる今日の意味

1. 労働組合「系列」化の今日の意味

以上本稿では企業組織の再編及び企業「系列」と関連させて、組合「系列」について検討した。まず組合の「系列」化に関していえば、多くの大企業組合では60年代から70年代前半の段階で組織形態上は「系列」化がなされている。確かにこの時期は企業の組織再編の第一のピークにあたっており、それに対応した動きであろう。その場合、組合の「系列」化を促した1つの大きな要因が組織化の必要性であり、企業「系列」に沿った形で行うことが効率的な組織化でもあったと考えられている。そうした組織化を推し進めていくことのメリットはとりわけ中小企業において顕著であり、例えば岩崎（2000）では、「中小企業の組織率が極めて低い現状では単産によるオルグ活動などオーソドックスな努力のほかに、多様な組織化の試みが必要である。親組合の援助と指導のもとに資本系列ごとに組織化を進めることは、賃金労働条件の客観化・標準化を図るという効果をもつものであり、少なくとも中小企業労働者を未組織のまま放置するよりは、はるかに意義のあることである」（同書、224頁）としている。

組織化に関して、確かにこの考え方は間違っていないであろう。ただししかし問題はこのような形で組織化された後の、まさに「系列」化された組合がどのような組合機能を発揮できるかという点である。岩崎がいうように「賃金労働条件の標準化」が組合「系列」に求められる中心的な機能であるかどうかの問題となろう。

そのことに関連してさらに注目すべきは、企業の組織再編の画期は第二のピークである90年以降であるということである。この時期の企業合併数は第一のピーク

ク時を大幅に上回っている。他方この時期の組合の動向をみると、組合数の減少とともに組合の内部組織も縮小化傾向をみせ、企業組織再編に対して、組合の対応が十分ではなかったことを感じさせる。そして実は企業グループ経営をめぐる先行研究によれば、90年代以降の第二の企業組織再編のもとでは、たとえ「系列」化された企業にあっても、労働条件の決定等は基本的には個別企業の業績によって左右されるのであって、従ってその場での労使関係の基本は、あくまでも単社―単組関係にあり、そこで重要なことは組合系列の機能とは情報交換と共有であって、それを活用しつつ、労使交渉の場面では個々の企業の事情に対応した主体的な問題解決能力が求められるということが示唆されていた。つまり「系列」化という企業組織再編の第二のピークであった90年代以降において、組合「系列」が有する機能は必らずしも従来のものと同じとはいえない事態に立ち至っていたということが指摘できる。

こうした点に、ついて組合の認識はどのようなものであったのであろうか。先の岩崎の認識はやはり、60年代後半から70年代にかけての第一期の企業再編に対応した考え方というべきであろうし、また連合レベルにおいても組合「系列」を「雇用を守り、労働条件の維持・向上を図っていくためにグループ全体を対象とした労使交渉・協議など、労働組合の取り組みが不可欠である」（連合、2001、33頁）とうたっているが、これも単社―単組関係こそ重視すべきという認識とはズレがあるというべきであろう。

もちろん個別企業ごと、個別組合ごとに「系列」の機能は多少とも異なるところはあるであろう。しかし大きな流れは前述した通りであり、それに対して多くの組合の視点は先の記述をみる限り、企業グループ経営のあり方が今日においては、すべてを「系列」の枠に準拠して解決する方向にはないことの認識が希薄であるといえよう。

ただ連合を構成する組合の中には、以上のような組合「系列」の機能の低下に気づいているところもある。例えば現在組織合体してJ A Mを形成した全国金属労組とゼンキン連合の両組合は、組織合体するにあたって公表した文書

「我々は何故統一を進めるか」の中で興味深い指摘をしている。若干長くなるが引用しよう。「世界の国々が注目する素晴らしい経済発展をわが国が続けてきた理由の1つとして、労働組合が企業別に組織化されていることが挙げられてきました。この企業別組合を基盤として大きくなってきた企業連労働組合は、いろいろな面での問題を醸し出してきているといえます。その第一は、資本系列を中心として組織化された組織であるため、資本系列の殻にこもりがちであることです。第二は、資本系列中心の組織であるため、資本系列外の組織に対する関心が薄いだけでなく、グループ外として差別的な取り扱いをする傾向が強いことが挙げられてます。第三は、資本の結び付きにはその核となる中心企業があり、資本の大小、歴史的経過などにより、グループ内の企業秩序ができており、その秩序がそのまま企業連組織の中に持ち込まれて、組合間に上下関係の色合いを払拭できないでいることが挙げられます。第四は、企業連傘下の組合は中心の大手組合任せの状況が強まり、活動の自主性が失われがちになることです。以上のように、企業連労働組合は良い点もあるものの、労働者の全体的な統一性と活動の活性化、さらに、資本関係からの独立という点で問題点が多いといわざるをえません」⁽³³⁾。

以上の指摘は、問題点の所在をきわめて網羅的に指摘しているというだけでなく、ポイントを鋭く突いている。すなわち＜組合間の上下関係の色合いが払拭できず、活動の自主性が失われがちであること＞、これである。先の稲上やその他の指摘とつきあわせるなら、＜組合系列が有する上下関係によって、単社－単組関係をベースとした個別企業ごとの主体的な労働条件決定が阻害されている＞ことを示唆しているといえよう。

2. 「非系列」労働組合を取りあげる今日の意味

次に「非系列」組合についてみてみよう。そもそも組合ごとにその組織をめぐる方針や運動の仕方等々を巡って必ずしも統一化されるものではない事を考えれば、「系列」化は同時に「非系列化」への萌芽をふくむものであることも

避けがたい。

思い返せば1960年、日産自動車とプリンス自動車が合併した際、当時自動車労連を実質的に支えていた日産自動車労組と全国金属に加入しているプリンス自交労組はその組織方針が対立し、組合統合は大きくもめたが、結局は日産自動車労組によるプリンス自動車労組の吸収（＝系列化）という形で終わった⁽³⁴⁾。

恐らくは歴史を丹念に追えば、こうした事例はさらに見いだすことが出来るであろう⁽³⁵⁾。例えば筆者のヒアリングによれば、本稿に登場するZ産別では、傘下の地場資本の自動車販売会社労組の多くは、メーカー組合に系列化され、それによってZ産別から離脱する歴史であったことが語られている。日本の企業別組合にとって、組合の「系列」化と「非系列」化は歴史的な意味においても、その存在の根本に関わる問題であったといっても過言ではない。

ただ留意すべきなのは、こうした「系列」化と「非系列」化は必ずしも企業系列の問題と関わらずとも生じるという点である。例えば1989年、今日の連合が誕生した際、連合の運動方針等に納得しない組合は、「系列」の産別組合を離脱し、連合以外のナショナルセンターに連なる産別に加盟することによって、「系列」からの離脱と新たな「系列」が形成された⁽³⁶⁾。

こうした企業「系列」とは関わらない形の組合「系列」の再編は、従来労働運動の統一戦線論として語られてきたものであったし、また先の日産労組によるプリンス自工労組の吸収合併も、当時の議論の方向は統一戦線形成の問題へと集約されていった感がある。しかしこの統一戦線論は、連合が形成されたのを機に、ほぼ終息したように思われる。結局今日において、「系列」「非系列」の問題が生じるのは、多くは企業「系列」、とりわけそこで生じる企業組織再編との関連においてであるというって間違いはないであろう。既に繰り返し取りあげた電機連合調査によれば、近年先端的かつ急激な企業組織再編に直面している電機産業においても、その過程において「非系列」組合が生じていることが報告されている（電機総研、35頁）。

では「非系列」組合を取り上げる今日的かつ現実的な意味はどこにあるのだ

ろうか。それは「非系列」組合が「系列」に縛られない、自律的・主体的な対応を取った結果、「非系列」に到ったというその組合行動の独自性が注目されるからである。この「非系列」組合が提起しているものを一言でいうと、それは組合活動の自由が「系列」内においてどこまで保障されるべきか、という点であろう。従来組合活動の自由は、企業内のそれが問題として取りあげられるのが一般的であった。しかし日本の労働組合が企業「系列」に沿う形で「系列」化されているもとでは、「系列」内の組合単位の活動の自由はきわめて限定されたものであり、そのことが持つ組合活動上の問題は、それとして取りあげるべきであろう。とりわけ近年の成果主義的賃金決定システムが幅広く導入され、それに対応した企業組織の再編が行われるの中では、「系列」内の企業といえども賃金・一時金といった事項は個々の企業の事業環境、業績に応じて決定することが求められてくる。それを労使関係の側面からみれば、重要なのは単社・単組関係であり、「系列」には縛られない主体的判断である。

こうした事態に対して、組合の認識はどのようなものなのであろうか。恐らく電機連合は自らが行った調査結果から、そのことに気づき、さらにその先へと突き抜けている部分もあるように思える⁽³⁷⁾。しかし例えば連合の先の文章では、その認識は希薄な様に思える。

ではどのような対応が考えられるのであろうか。その1つとして考えられるのは、組合の「非系列」化を認めるということであらうか。それもありうる選択肢の1つかもしれない。しかし現実問題として、例えば連合が組合「系列」を組織化のバネにしようと依然として考えている中では、抵抗（感）が強いであらう。そこでここで着目したいのは連合が2003年に公表した「連合評価委員会 最終報告」である。同報告において、組合員の「同時加盟・複数帰属」を可能とする柔軟な仕組みの実現を求めている（同報告、7-8頁）。

それはいうまでもなく、多様な個人の利害を組合活動の場にも反映させ、ひいては組合活動の活性化に結びつけようとするものであるが、こうした複数帰属は、これまでの本稿の検討結果によれば実は組合員個人に対してのみならず、

組合組織に対しても考えられるのではないだろうか⁽³⁸⁾。それが系列内における組合活動の自由の拡大に結びつき、ひいては組合活動の活性化に結びつく可能性は高いであろう⁽³⁹⁾。実は同最終報告では、前述の文言に続いて「より柔軟で、変化に対応でき、小回りがきき、多様な組合員のニーズをすくいあげられる能動的組織となることが、・・・・絶対的条件である」(同報告8頁)とも述べている。この能動的組織の一つの実現形態として組織レベルでの「同時加盟・複数帰属」も議論されてよいのではないかと思う。

3. 「非系列」労働組合を支えるものと企業系列のゆらぎ

(1) 「非系列」組合を支えるもの

しかしそれにしてもなぜ「非系列」組合は、「非系列」であることにこだわるのであろうか。いまだし具体的にいえば、例えば本稿で事例として取り上げたL工業労組はなぜL社労組グループの一員となることを拒み、主体性を主張しつづけるのであろうか。その点で思い起こすのは本稿冒頭で示した鉄鋼産業における「関連協」組合による「下請け組合運動の高揚」と「下請け工社会」の形成という指摘である。これは一言でいえば、製鉄所組合の論理だけでは律しえない「下請け組合」の自己主張ということになろうが、問題はそれがどのような現実的な根拠をもって成り立っているのかということになろう。

実はこれと類似する指摘は、川西宏祐(1977, 1981, 1989, 1990)が取り上げた、いわゆる「少数派組合」論にも登場する。河西の「少数派組合」論は、60年代から70年代にかけてひろくみられたいわゆる第一組合、第二組合の対立の中で、多くの場合第一組合が少数派となっていきながらも、にもかかわらず一定の組合員の支持を取り付け、存続していく組合があることに着目し、その要因を探ろうとしたものであった。河西(1977)は、その著作の中で例えばゼネラル石油精製労組(当時)を事例として取りあげ、組合存立の背景として「自律的」な「労働者社会」(労働及び遊びについて)の存在を指摘したが、組織分裂後はこの「社会」も分裂し、第2組合は労働、遊びもすべて企業秩序に

組み入れられたのに対し、第1組合は日時の経過により労働と遊びにおける「自律性」をかなり回復させる。この「自律性」は工場内にとどまらず、工場外生活にも及び、このような工場内外における労働者の生活圏と重なり合って、職場の労働組合が存在し、これが組合の強さの原因であった、と指摘した。

以上のような河西の主張に対し、嶺（1980）はいわゆる第一組合、第二組合の生成とその対立関係に注目する中で、「労働者の生活圏と労働組合が『重なり合う』とはどのようなことなのか。—中略—（河西の事例では）他に類例の少ない生活圏と組合の重なり合いの事実が紹介されていて興味深い。この関係はぜひとも、明確化される必要があり、また『重なり合い』が何故に団結の強靱さとなるかが提示されなくてはならない」（嶺、1980、86頁）とした。この“団結の強靱さ”をよく説明するものとして、先の鉄鋼産業における下請け組合の地域社会での位置づけが興味深く、無視できない視点を提供しているといえよう。

これをL社グループについていえば、同グループは日本を代表するような旧財閥系の企業グループであり、それに対しL工業は、元来一地方における比較的小規模な地場資本企業であって、組合は地域の機械工業分野の産別組合（JAM）に加盟し、地域活動を担ってきた。また市議会や町議会に議員を送り込み、産別組合は同議員を通じて地域での発言権を確保してきた。当然組合員のほぼすべては地元出身者であり、その日常の生活圏は比較的狭い地域に限定されている。それは正にL工業組合員が、地域住民や地域の他社組合員との強い結びつきの中で形成された『地域社会』の中で生活を送っていることを示している。この『地域社会』は冠婚葬祭から子弟の就職までも関与する社会でもあることに留意する必要があるだろう。

L工業労組がL社労組グループに加盟すれば、当然同労組グループの一員として行動は規制されるが、その規制の中身に地域の事情が考慮される可能性は、他のグループ組合とのバランス上大幅に少なくなるであろう。加えて現在加盟している産別組合は、地域社会と比較的強い関わりを維持しているが、これに

対してL社労組グループが加盟している産別組合は、国レベルの産業政策への発言は活発ではあっても、『地域社会』への関与はきわめて希薄である。そうであればL工業労組がL社労組グループに加盟することは、二重の意味で『地域社会』からの離脱を意味することになるだろう。それは『地域社会』と不即不離の関係を持ってきた組合にとって、そしてその中で生活してきた組合員にとってプラスにはならない、というのが組合の判断であり、「非系列」にこだわる理由と思われる。

つまりL工業労組にとって、地域との関係を維持することは組合員の生活にとって必要なことなのであり、それは正にL工業労組の自律的・主体的な判断といってよい。そのもとにおいてなおL社労組グループが同グループへの加盟を求めるのであれば、L社労組グループと産別組合は、L工業労組が現に加入している産別組合との二重加盟（複数帰属）を容認することが、この問題を解決する現実的かつ有効な道であることが理解できよう。つまりそのことが連合のいう「能動的組織」を実現する方途でもあろう。

（２）企業「系列」のゆらぎと曲がり角にある組合「系列」

ところでL工業労組への筆者のヒアリングから１年ほどが経過した時、同労組への系列への加盟を強く働きかけていた組合が存するL工業の親会社が、L社グループから完全離脱して外資系の傘下に入るという事態が生じた。理由はL社が所有するL工業の親会社の株の大多数を外資系企業に譲渡したためである。このことによってL工業の親会社の組合は、（少なくとも資本上は）企業「系列」からははずれてしまった。その限りでは親会社労組はL社労組「系列」とどまる理由がなくなったが、現在のところ「系列」からの離脱はなされておらず、今後については検討中ということであった。

このことが示唆しているのは、90年代以降企業の「系列」化は大きな画期を迎えたが、2000年代半ばに至って企業「系列」のあり方がむしろ流動化しつつあるのではないかということであり、さらにいえば「系列」のもとでの個別企

業も流動的であるということである。

その意味で「グループ労連は今、確かにひとつの転換期を迎えている」（酒向，2005，13頁）という指摘は故なしとはしない。そしてこの企業「系列」，そしてそのもとでの企業の流動化をもたらした1つの大きな要因は，従来にも増して複雑な組み合わせのもとで行われる企業組織の再編であり，再び電機連合調査によるなら，組織再編の26.4%が自社グループ以外の企業との何らかの事業統合であるが，その中にはこれまでは考えられなかったような競合する他社との統合も含まれるとされている（電機総研，20頁）。

こうした事態について，奥村（2005）は「解体する企業集団」と題して，日本のいわゆる6大企業集団に焦点をあてて，日本経済に占める割合が多くのにわたって大きく後退していることを指摘し，企業「系列」の流動化が特定の産業に限られるものではないことを明らかにしている。また同様の見方は他にも見られ⁽⁴⁰⁾，いずれにせよ今日における企業系列が曲がり角ににいるという認識は広がりを見せているように思える。

そして先の電機連合の調査から，企業組織再編の元での組合の対応を検討した新谷は，「『統一性と独自性』をどのように調和させるか」（久本憲夫，2005，194頁）が今後の課題であり，その際にポイントとなるのが，「経営情報共有の機会」であることを示唆している（同書，196頁）。

そうであればこそ，「系列」のもとにある単組では，「独自性」を担保するものとして一層主体的な判断を行う能力の有無が，今後の生き残りの最大のポイントになることは明らかである。言い方を変えるなら「系列」の元にある単組は，従来「系列」の親企業組合に判断を任せればよいという立場にあったのも事実であった。しかし「系列」の揺らぎの中で，単組は正に企業別組合としての本来の機能，すなわち自らの組合が属する企業の労働条件については，自らの判断に基づいて行動せねばならないという，いわば原点に立ち戻らなければならない事態に立ちいたっているといえる。しかし皮肉にも，企業別組合の有する最も基本的な機能である労働者の組織化という点に関していえば，今日

日本の労働者の少なからざる部分が非正規化し、それらの人々の多くは働く場に企業籍を持たない。企業籍を持たない労働者に対して企業別組合は無力である。

岩崎もいうように日本の中小企業の組合組織率は、大企業と比べてさらに一層低い。その点をカバーし、中小企業の組織率を高める上で、企業「系列」を利用して組織化を行うことは、依然として現在でも有効な組織化の方途ではあろう。ただそれによって形成された組合「系列」の意味は今日少しずつ変化しつつあること、そしてそのもとにある個別企業別組合のあり方もまた変化せざる得ないことの認識が重要であろう。

注

- (33) この文章を紹介しているのは早房長治（2004）である。同書は、中坊公平氏を委員長とする「連合評価委員会」の成立の経緯と同委員会が連合に提出した評価報告書作成の顛末を詳細に描いていて興味深い。
- (34) 詳しい経緯については越野重雄（1965）を参照。
- (35) ちなみに「月刊労働問題」誌上において初めて企業の合併問題との関連で、組合の統合問題が具体的な事例を示して論じられたのは、野口祐（1963）においてであった。これは当時本格化しつつあった重化学コンビナートの形成に伴う企業合併と組合統合を取りあげたものであり、そこでは「同一資本系列の労働組織が合併に伴って、統合化するか、あるいは産業別に再編成されつつあることに注目すべきである」（13頁）とし、「労働条件上の賃金格差、賃金水準上の問題、配転、職転の問題は重要な岐路になるであろうが、それより直接的な問題となるのは、労働組合の所属の問題（上部団体）、そこでの内部体質の相違の問題である」（16頁）としている。このように企業再編に伴う組合「系列」化の問題が既に指摘されている。さらに白石徳夫（1964）では造船産業を事例に、企業合併のもとで、各組合が別々の産業別組合に属することの労働戦線上的問題を取りあげている。これはいうまでもなく「非系列」の問題である。
- (36) 連合設立時のさまざまな組合の離合集散については、例えば藤井昭三（1989）を参照。
- (37) 松下電器労組（労連）は、こうした社内における部門（事業部）ごとの業績の格差が労働条件の格差として現れてくることもありうるとし、その場合には部門（ドメイン）ごとに労使交渉の一定に自主性が確保されることが必要であるとして、従来の1企業1単組からドメインごとに単組とする組織改革をすすめている（社会政策学会110回大会報告より）。
- (38) こうした単組の産別への2重加盟は実例がある。筆者のヒアリングでは本稿で登場したZ産別県本部ではある私立高校教職員組合が教育系産別に加盟しつつ、同産別にも加盟していた。
- (39) 系列下の末端単組が、例えば地域のコミュニティユニオンなどへの加盟が認められれば、今日急速に増えつつある派遣労働者や業務請負労働者、すなわち企業籍を有しない労働者

の情報提供などを通じて、これら労働者の組合参加も一定程度進むのではないだろうか。
(40) 例えば日本経済新聞2005年4月21日付け朝刊解説記事「漂流する三菱グループ」など。

引用・参考文献

- 稲上 毅 (1981)「労使関係の社会学」東京大学出版会。
稲上 毅 (1995)「成熟社会の中の企業別組合」日本労働政策研究・研修機構。
稲上 毅 (2003)「企業グループ経営と出向転籍慣行」東京大学出版会。
岩崎 馨 (2000)「日本の労働組合の現状と課題」社会経済生産性本部。
岡本秀昭 (1990)「経営と労働者」日本労働政策研究・研修機構。
奥村 宏 (1987)「三菱－日本を動かす企業集団－」社会思想社。
奥村 宏 (2005)「三菱とは何か」太田出版。
(株)レコフ (2003)「日本企業のM&Aデータブック 1988－2002」レコフ。
河西宏祐 (1977)「少数派労働組合運動論」海燕書房。
河西宏祐 (1981)「企業別組合の実態」日本評論社。
河西宏祐 (1989)「企業別組合の理論」日本評論社。
河西宏祐 (1990)「新版 少数派労働組合運動論」日本評論社。
熊沢 誠 (1972)「労働の中の復権」三一書房。
久保直幸 (2001)「会社再編に求められる労働組合の対応と課題」(『労働調査』第388号, 労働調査協議会)。
桑原靖夫他編 (1994)「新版先進諸国の労使関係」日本労働研究・研修機構。
厚生労働省大臣官房統計情報部「日本の労働組合の現状Ⅰ」各年版, 財務省印刷局。
国際産業・労働研究センター (1989)「企業グループ労協の現状と課題に関する調査研究」。
越野重雄 (1965)「揺れ動く自動車労働戦線」(『月刊労働問題』第88号, 日本評論社)。
才川智広 (2005)「企業組織再編のための制度整備と雇用・労働契約」(『Business Labor Trend』364号, 労働政策研究・研修機構)。
Sako,Mari and Jackson,Gregory (2003) Enterprise Boundarises and Employee Representation: Deatsche Telekom and NTT compared.
Sako,Mari (2005) Shifting Boundaries of the Firm :JapaneseCompany-Japanese Labour,Oxford University Press.
酒向真理, 佐藤博樹 (1999)「労連はいかなる機能を果たしているのか?」(『季刊労働法』188号)。
酒向真理 (2005)「グループ労連の役割は終わったのか」(『産政研フォーラム』64号)。
佐野 稔 (1988)「日本労働組合論」日本評論社。
下谷政弘 (1993)「日本の系列と企業グループ」有斐閣。
清水慎三 (1982)「戦後日本労働運動史論」日本評論社。
白石徳夫 (1964)「企業合併の影響と労働組合－造船産業における事例」(『月刊労働問題』第69号, 日本評論社)。
ゼンキン連合・金属機械労組 (1999)「われわれは何故統一を進めるか」。
全国一般労働組合 (2004)「自治労との組織統一について」。
全国一般労働組合ホームページ<http://www.zenkoku-ippan.or.jp/> (2005年2月10日より)
高田太久吉, ベス・ミンツ, マイケル・シュワーツ編著 (1996)「現代企業の支配とネットワーク」中央大学出版部。
都留 康 (2002)「労使関係のノンユニオン化」東洋経済新報社。
鉄鋼労連・労働調査協議会 (1980)「鉄鋼産業の労使関係と労働組合」日本労働協会。

電機総研（2004）「構造改革・連結経営下の労使関係研究会報告」（電機連合『調査時報』第346号）。

徳田靱彦（2001）「企業組織の再編が労働組合に与えた影響と今後の取り組み課題」（『労働調査』第388号，労働調査協議会）。

浜村彰・長嶺登記夫編（2003）「組合機能の多様化と可能性」法政大学現代法研究所。

早房長治（2004）「恐竜の道を辿る労働組合」緑風出版。

久本憲夫（2005）「企業組織再編とグループ労連の役割」（『産政研フォーラム』64号，中部産業・労働政策研究会）。

久本憲夫・電機総研（2005）「企業が割れる！電機産業に何がおこったかー事業再編と労使関係」日本評論社。

藤井昭三（1989）「（連合）の誕生」労働旬報社。

藤田若雄（1955）「第2組合」日本評論社。

藤田若雄（1967）「新版第2組合」日本評論社。

松下雅文（2004）「二度の企業合併を乗り越えて」（『ひろばユニオン』第505号，労働者学習センター）。

三菱自動車労働連ホームページ<http://www.mmwf.or.jp/kokai/katudo/katsudo-gaiyo.htm>（2005年2月10日より）。

三菱ふそうトラック・バス株式会社ホームページ<http://www.mitsubishi-fuso.com/jp>（2005年4月26日より）。

嶺 学（1980）「第1組合」お茶の水書房。

西野（1997）「企業系列がよくわかる本」PHP研究所。

日本労働研究機構（1994）「新版先進諸国の労使関係」。

日本労働研究機構（1993）「組合組織率低下の規定要因」。

日本労働弁護団（1999）「労働者の権利を踏みにじる企業再編に反対するアピール」。

野口 祐（1963）「企業合併と労働組合」（『月刊労働問題』第61号，日本評論社）。

法政大学大原社会問題研究所（1989）「日本労働年鑑 第59集」旬報社。

日立製作所労働組合（1996）「50年史」。

富士通労働組合（1990）「労働組合運動史」第5巻。

連合（2001）「21世紀を切り開く連合運動」。

連合評価委員会（2003）「連合評価委員会 最終報告」日本労働組合総連合会。

労働大臣官房政策調査部（1990）「労働組合活動実態調査報告」。

Ray Marshall and Brian Rungeling "The Role of Union in the American Economy, Joint Concil on Education, 1976（山本隆道訳）「アメリカの労働組合」サイマル出版会。

提出年月日：2005年10月31日